BUREAU DE DEPOT BRUXELLES X · P409837

SLFP
SECTEUR PUBLIC

argument

Après les inondations :

LA SOLIDARITÉ !

Bimestriel du SLFP ▪ Secteur Public de la CGSLB ▪ www.slfp.eu ▪ septembre 2021

Contact

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL
T. 02/549 52 00
E-mail: slfp@slfp.eu
www.slfp.eu

CHEMINOTS
T. 02/213 60 60
E-mail: secretariat@slfp-rail.be
www.slfp-rail.be

AFRC : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES
T. 02/201 19 77
E-mail: info@slfp-g2.eu
www.slfp-afrc.eu

ALR : ADMINISTRATIONS LOCALES ET RÉGIONALES
T. 02/201 14 00
E-mail: contact@slfpvsoa.be

ONDERWIJS
T. 02/529 81 30
E-mail: info@vsoa-onderwijs.be
www.vsoa-onderwijs.be

ENSEIGNEMENT
T. 02/548 00 20
E-mail: secretariat@slfp-enseignement.be
www.slfp-enseignement.be

LA POSTE
T. 02/223 00 20
E-mail: poste@slfp.eu
www.slfp-poste.eu

PROXIMUS
T. 02/245 21 20
E-mail: slfp.proximus@skynet.be
www.slfp-vsoaproximus.be

ORDRE JUDICIAIRE
T. 02/513 05 55
E-mail: info@oj-slfp.be
www.oj-slfp.be

DÉFENSE
T. 02/223 57 01
E-mail: info@slfp-defense.be
www.slfp-defense.be

FINANCES
T. 02/226 41 11
E-mail: info@vsoa-slfp-fin.eu
www.slfp-fin.eu

POLICE
T. 02/660 59 11
E-mail: info@slfp-pol.be
www.slfp-pol.be

Contenu

Une vague de solidarité après le déluge 4
Après les lourdes pertes et les critiques sur la gestion de la crise, un élan de solidarité sans précédent est né.

Interview SLFP-VRT 8
Argument a parlé avec Mike Barlow, président SLFP-VRT et Lut Gouwy, notre libre de service à propos du nouveau contrat de gestion et l'avenir du personnel de la VRT.

Nouvelle réglementation de télétravail 18-19
Tant à l'ordre judiciaire qu'auprès des cheminots, un nouvelle réglementation du télétravail a été instaurée.

Le sport après les heures de service à la police 22
Enfin, il est possible de travailler à sa condition physique après les heures de service.

L'humeur du jour à l'enseignement 23
Une vue sur les effets de la Covid et de la domination pernicieuse de ce maudit virus au sein de l'enseignement.

ABONNEZ-VOUS À LA NEWSLETTER DU SLFP

Inscrivez-vous via https://www.slfp.eu/newsletter

SUIVEZ-NOUS SUR INSTAGRAM

www.instagram.com/slfp.syndicat

Le film de ce magazine est biodégradable et 100% compostable.

Papier portant le label PEFC : marque de qualité pour une gestion durable des forêts.

Colophon

© **Photo cover** : Belga

Editeur Responsable François Fernandez-Corrales, Rue Longue Vie 27-29, 1050 Bruxelles
Membres de la rédaction Pierre Boquet, Patricia Chenoy, Koen De Backer, Henri De Baer, Philippe Delhalle, Laurence Gastout, Catherine Henrard, Nicole Hertoghs, Marnix Heyndrickx, Patrick Roijens, Guy Van Cauwenberghe, Jimmy Verlez, Nancy Waelbrouck et Patrick Waumans
Rédaction finale Bert Cornelis
Communication Cindy Willem
Direction et Publicité Bea Foubert
Prépresse Creative Plus Production
Impression Remy Roto sa

Un triste été

Nous nous souviendrons longtemps de l'été 2021 ; déjà 47 jours de pluie et l'été n'est pas encore terminé. Il faut remonter à 1888 pour trouver pire !
Mais au-delà de ces chiffres, ce que nous retiendrons certainement c'est que si le sud de l'Europe brûle, nous avons dû faire face à des inondations dévastatrices. Toute la Belgique a compati avec les victimes : le sud du pays, et particulièrement la province de Liège, a été touchée, mais le nord du pays est lui également confronté à des inondations, certes moins graves, là où hier encore il n'y avait quasi pas de risque d'inondations.

Il semblerait que ces inondations soient la conséquence du changement climatique et qu'elles arrivent avec dix années d'avance sur les prévisions faites par les climatologues et que d'autres catastrophes de ce type nous attendent dans les prochaines années.

Solidarité

Les sinistrés ont pu compter sur la solidarité de toute la population et c'est peut-être le seul point positif de ce triste été. L'humain a gagné et cela nous donne confiance en 'l'être humain'. Nos délégués et représentants dans les services sociaux ont eu un rôle à jouer et continueront à le faire. Ils ont apporté leur soutien pour faciliter les aides auxquelles les sinistrés travaillant dans les services publics peuvent prétendre. C'est notre rôle !

Gouverner c'est prévoir. Il semble, le mot est faible, que nos dirigeants politiques manquent de vision et nous en payons aujourd'hui le prix fort. Après avoir durant des années fait des économies dans le secteur des soins de santé, avec les conséquences que nous avons connues durant la crise sanitaire, ils se sont attaqués aux services de secours. La réforme de la sécurité civile avec la réduction du nombre d'antennes opérationnelles de la protection civile et des moyens attribués s'est fait durement sentir lors des inondations. Le sens politique de ces décideurs mû par une politique axée sur l'économie, je n'ose écrire avec une volonté larvée de démembrer l'Etat, fera que la facture de ces catastrophes alourdira la dette de l'Etat. Le changement climatique nous conduira hélas à revivre ce genre d'évènements. Nous devrons nous adapter et augmenter les moyens en matière de secours à la population.

« Les sinistrés ont pu compter sur la solidarité de toute la population. »

Mea culpa

Gouverner c'est également se remettre en question régulièrement et reconnaître que l'on s'est trompé dans les choix stratégiques posés. Y aura-t-il un 'mea culpa' de ceux qui ont pris ces décisions ?
J'en doute. ■

François FERNANDEZ-CORRALES
Président général du SLFP

Réforme des pensions

Vous avez sans doute pu lire, dans la presse que la réforme annoncée des pensions suscite beaucoup d'émoi au sein du gouvernement.

A l'heure d'écrire ces lignes, nous souhaitons vous informer que nous n'avons reçu aucune information officielle à ce sujet, et que jusqu'à présent, rien de concret n'a encore été présenté ou communiqué aux organisations syndicales.

Dans l'accord de gouvernement, il est prévu que la ministre des pensions présente au Conseil des ministres des propositions concrètes pour une réforme des pensions avant le 1er septembre 2021.

Dans cet accord de gouvernement, il n'y a pas une ligne sur la pénibilité et/ou des mesures de protections des acquis.
Une chose est presque sûre, ce dossier ne sera pas finalisé avant fin d'année.

Le SLFP demande d'organiser rapidement un débat serein sur cet épineux dossier. ■

Une vague de solidarité après le déluge

Différentes parties du pays ont été frappées avec une violence inconnue jusque-là par le déluge du 14 juillet. Les images de dévastations causées par la nature dans des pays d'outre-mer que les médias nous rapportaient régulièrement jusqu'il y a peu sont soudain devenues une réalité dans notre propre pays.

© Belgaimage

© Belgaimage

Des milliers de compatriotes ont perdu tout ce qu'ils possédaient. 38 décès sont à déplorer, une personne est toujours portée disparue. Les terribles images de désolation, de consternation, les pertes, les émotions étaient à briser le cœur. Et malgré les lourdes pertes et les critiques sur la gestion de la crise, un élan de solidarité sans précédent est né.

Des conditions extrêmes

Les inondations ont provoqué un lourd tribut mortel. Certains habitants n'ont pas pu quitter leur maison à temps, d'autres y ont laissé la vie parce qu'il était impossible de leur porter secours à temps ou ont donné leur vie pour aider d'autres personnes.

Le niveau de l'eau a atteint plusieurs mètres dans plusieurs villes et villages. De nombreux habitants se sont réfugiés pendant des heures sur le toit de leur habitation. L'incompréhension et les critiques n'ont pas tardé à se manifester. Les sinistrés se sont demandés où restaient les secours.

Les secouristes (pompiers et protection civile) ont cependant tout mis en œuvre pour aider les habitants sinistrés dans les zones inondées. Mais les services de secours ont reçu plus d'appels qu'ils ne pouvaient traiter. L'ampleur de la catastrophe était sans précédent. De plus, les conditions étaient à ce point extrêmes, que par manque de matériel nécessaire, ils ne pouvaient pas toujours garantir leur propre sécurité.

La Défense était également présente sur le terrain dès les premiers jours pour apporter son aide, mais elle n'a pas pu déployer immédiatement ses hélicoptères qui étaient en stand-by et ses embarcations en raison des conditions météorologiques extrêmes et de la puissance destructrice de l'eau. La sécurité d'abord. Vous trouverez plus de détails dans les pages d'Argument sous la rubrique Protection Civile et Défense.

Des critiques ont également surgi sur les secours apportés par La Croix Rouge et Het Rode Kruis qui ont été désagréablement lents à se mettre en mouvement. Selon le patron de « Het Rode Kruis Vlaanderen », la cause se situait dans l'ampleur de la catastrophe à laquelle les structures belges ne sont pas préparées et dans le manque de coordination. Une cellule de soutien fédéral devait finalement mieux organiser les secours après la tempête dans la vallée de la Vesdre.

Une solidarité sans précédent

Le déluge laisse une profonde empreinte. Aujourd'hui encore on travaille à l'évacuation des décombres, à reconstruire ce qui peut tout du moins l'être. Les événements n'ont laissé personne indifférent. L'aide et la solidarité des familles, des proches et de bénévoles n'ont pas connu pareil précédent. Des initiatives sont nées dans tous les coins du pays, pour récolter un peu de tout et organiser de l'aide. Des actions solidaires ont aussi été initiées dans beaucoup de services publics pour venir en aide à des collègues sinistrés, entre autres à la prison de Lantin. Vous pourrez lire leur témoignage ci-dessous.

Beaucoup d'écoles ont subi des dommages, un certain nombre d'entre elles sont totalement détruites ou effondrées. Des enseignants de Flandre ont pris des initiatives pour offrir leur aide aux écoles sinistrées de la Région Wallonne. Pour de nombreux élèves et enfants ce fut un 1er septembre différent. Ils furent cependant heureux de retrouver leurs condisciples et leurs professeurs.

Quels enseignements retirer ?

La ministre de l'Intérieur, Annelies Verlinden (CD&V), déclarait quelques jours après la catastrophe qu'elle voulait faire examiner ce qu'il en était du déploiement en personnel et matériel des services de secours, si les habitants n'auraient pas pu être évacués plus rapidement, s'il y avait des problèmes de distribution d'électricité et d'eau et de télécommunications dans la région sinistrée. En d'autres termes tirer les leçons d'une catastrophe comme celle-ci. Elle confiera aussi à des institutions universitaires la mission de revoir le rôle imparti à la Protection Civile en tant que service spécialisé de deuxième ligne par rapport aux services d'incendie.

Les prestataires de services publics sont indispensables et de haute valeur. Ils veulent effectuer leur job au mieux de leurs capacités. Ils en sont fiers. Donnez-leur donc les moyens. Depuis déjà des décennies, le SLFP appelle à ne pas faire aveuglément des économies sur le personnel et les moyens. Lors de chaque contrôle budgétaire, le secteur public passe hélas à la caisse et on écume un peu par-ci par-là. Il est grand temps que les politiques réfléchissent à deux fois et fassent les bons choix. ■

Cindy WILLEM
Responsable Communication

Action solidaire du personnel de Lantin

Il est habituel de parler des établissements pénitentiaires lorsque les (trop) nombreuses crises traversent le secteur. Il est temps aujourd'hui d'évoquer les actions solidaires dans la prison de Lantin.

Après les inondations qui ont frappé en juillet la région liégeoise, les collègues de la prison de Lantin sont passés à l'action pour venir en aide à leurs collègues sinistrés.

Une récolte de dons via l'amicale de Lantin a pu réunir suffisamment d'argent pour doter chacun des 29 membres du personnel sinistré de 600 euros pour faire face aux premières difficultés créées par la situation.

Un listing des dons de mobilier, petit électroménager et autres articles divers a été établi pour pourvoir les sinistrés de quelques ustensiles de la vie courante.

Le service s'est organisé aussi pour accorder aux sinistrés des aménagements d'horaire pour qu'ils puissent se consacrer à leurs diverses obligations (la paperasse), aux expertises, aux réunions avec les compagnies d'assurances, etc.

Mais c'est surtout la mobilisation « physique » des collègues qui sont venus aider au moment le plus critique qu'il convient de souligner.

Quelques témoignages :

P: « Je suis venu aider avec ma remorque et mes outils pour évacuer la boue et les déchets chez mon collègue de Grivegnée (région liégeoise). »

PH: « Je n'en pouvais plus, l'eau avait détruit tout ce que j'avais, la présence de collègues m'a aidé à reprendre le dessus ».

Un avis fut même imprimé au centre de dispatching remerciant l'ensemble des collègues venus aider un couple dont la maison fut particulièrement touchée.

Le SLFP considère ces actions de solidarité comme la base même des valeurs syndicales, et encourage partout ce type de comportement positif. ■

Etat de la sécurité civile

Les agents des zones de secours ont fait tout ce qu'ils et elles pouvaient pour venir en aide à la population durant la catastrophe sans précédent que nous avons connue mi-juillet. Tout le monde se souviendra de ces images terribles de villes ou communes complètement sous eaux ou encore, comme à Dinant, où un véritable torrent a dévasté tout sur son passage.

Une entraide formidable

Si personne ne niait le manque de matériel ou de matériel adapté à certaines situations ainsi que le manque de personnel, tout le monde reconnaîtra le formidable élan de générosité et d'entraide constaté lors de ces inondations. L'ensemble des zones de secours, du nord, du centre et du sud du pays ont travaillé ensemble et la population a fait preuve d'une entraide sans précédent.

Difficile d'accéder aux victimes quand l'eau emporte tout. D'où la demande de certaines communes à leurs citoyens d'apporter des bateaux à moteurs. Là encore, des citoyens étaient prêts à aider. Toutes les zones du pays ont convergé vers les zones sinistrées. À plus large échelle, nos voisins français ont dépêché un hélicoptère ainsi que des sapeurs sauveteurs grâce au Mécanisme de protection civile de l'Union européenne. Certains agents ont travaillé des dizaines d'heures d'affilée s'octroyant de courtes pauses sur un terrain totalement dévasté. Il a fallu plusieurs jours pour mettre en place un système de ravitaillement pour les agents sur le terrain.

La réforme

Et pourtant, l'esprit même de la réforme de la sécurité civile de 2007 était une bonne chose. Un des principes de base utilisés pour l'élaboration de la réforme de la Sécurité civile était notamment, une méthode de travail uniforme, où tous les services d'incendie (zones de secours) interviennent de manière identique, efficace et sécurisée. Lorsque plusieurs zones de secours ont travaillé ensemble, ce principe de base a montré son utilité. Toutefois, lors de la mise en œuvre de cette réforme, certaines décisions ont

© Belgaimage - Nicolas MAETERLINCK

eu comme conséquences de dégrader le statut des agents du cadre de base et moyen, ceux-là mêmes qui vivent les situations pénibles sur le terrain. Les attaques incessantes sur le statut ou encore, comme dernièrement sur les horaires de garde, finissent par miner le moral des troupes.

>>>

Stop aux économies

Cette catastrophe sans précédent ne doit pas servir à tout dénigrer ou critiquer mais doit être un signal : STOP aux économies sur le dos des services publics et surtout sur nos services de secours également appelés « services essentiels ».
Depuis la réforme de la protection civile et la fermeture de 4 casernes sur 6, il est temps de donner à nos zones de secours, les moyens d'accomplir leurs nombreuses missions. En effet, les missions et tâches de sécurité civile exécutées par les zones de secours ont augmenté mais sans plus de moyens.

En cas d'inondation, le sauvetage et l'évacuation, pompages urgents, distribution et placement de sacs de sable et autres moyens de protection distribution de vivres (sans fourniture) et d'eau potable dépendent des zones de secours (pompiers).
De combien de bateaux aptes à effectuer des sauvetages, en milieu urbain, lors d'inondations, disposent les zones de secours ? Quelle est la formation dispensée aux agents pour ce type de mission ?

De nombreux témoignages du terrain nous sont parvenus, il en ressort un manque criant de matériel, de moyens humains et de coordination lors de tels évènements. Il était impossible d'aller secourir les personnes la sécurité n'étant pas assurée.
Dans de telles situations, le sentiment d'un devoir inachevé envahit le secouriste.

Analyse de risque et exercice multidisciplinaire

Afin d'anticiper de pareils évènements, nos autorités doivent absolument procéder à une analyse des risques du territoire au niveau national et au niveau de chaque zone de secours.
Ces analyses des risques sont prévues par la législation mais au mois de juin, 20% des zones de secours n'en disposaient pas encore.
La planification d'urgence consiste à déterminer les actions et mécanismes de coordination à mettre en place lors d'une situation d'urgence, pour pouvoir mobiliser dans les meilleurs délais les moyens humains et matériels afin d'organiser les secours nécessaires à la protection de la population et des biens.
Des plans d'urgence sont établis dans le but de permettre une assistance rapide et efficace en cas de situation d'urgence, que ce soit au niveau du Bourgmestre, du Gouverneur ou du Ministre de l'Intérieur.

La législation impose à chaque autorité locale d'organiser au minimum une fois par an des exercices multidisciplinaires et de les évaluer afin d'adapter la planification d'urgence existante.
Quand ont été organisés les derniers exercices multidisciplinaires au niveau local ? ■

Eric LABOURDETTE
Président secteur zones de secours SLFP-AFRC

Zones de secours : la fin des shifts de 24 heures ?

© Belgaimage - Laurie DIEFFEMBACQ

La ministre de l'Intérieur a annoncé dans ses déclarations des 29 et 30 juin, à la chambre, sa volonté de déposer un projet de loi mettant fin aux gardes de 24h pour les pompiers.
Le règlement de travail de la zone Hainaut-Centre, référant aux shifts de 24 heures de garde/72 heures de repos, a également été annulé par la ministre de l'Intérieur à ce motif.
Dès le début, le secteur Zones de secours du SLFP-AFRC a défendu fermement la possibilité pour les pompiers de faire des shifts de 24h/72h et a avancé des solutions.
La ministre a finalement annoncé clairement, le 7 juillet 2021, qu'il n'y a aucune intention, aucun projet d'adaptation de la loi sur le temps de travail, de supprimer, réduire ou interdire les shifts de 12h00 ou 24h00.
La ministre s'est engagée à entamer des discussions bilatérales avec la zone de secours concernée afin de débloquer la situation.

De manière plus générale, le groupe de travail est chargé de préparer l'avenir. Il examinera la question de savoir si un régime de travail par 24 heures pour le personnel des services d'incendie est possible et, dans l'affirmative, dans quelles conditions et selon quelles modalités il pourrait être introduit. Bien entendu, chaque système doit également être conforme à la législation belge et européenne.

Le SLFP informera ses affiliés par mail des résultats de ce groupe de travail.

Que dit la loi ?

Selon la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, ces derniers doivent régler l'horaire de travail (début et fin de la journée de travail, durée du repos...). Toutefois, cette loi n'est pas entièrement d'application pour les membres du personnel des services publics.
Les règlements de travail applicables aux pompiers ne doivent ainsi pas comporter obligatoirement d'horaires précis. Ils peuvent simplement référer aux bases légales ou réglementaires relatives à la durée du travail et aux horaires de travail. Pour les pompiers professionnels, il s'agit de la loi du 19 avril 2014 (fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail des membres professionnels opérationnels des zones de secours et du SIAMU). Cette loi fixe un cadre clair sur les prestations maximales et temps de repos, sans interdire les shifts de 24 heures de garde.

Une solution pour les zones

Le règlement de travail d'une zone de secours peut se contenter d'une disposition laissant 'le commandant de zone (ou son délégué) organiser l'horaire selon les besoins du service dans le respect de la loi du 19 avril 2014'. L'organisation des horaires de garde se fait ensuite sur la base d'un accord individuel entre l'employeur et le membre du personnel, et d'ainsi permettre l'horaire de service de garde de 24h/72h de repos. ■

Eric LABOURDETTE

Des nouvelles des négociations

Malgré le report de la discussion d'un nouvel accord intersectoriel, un certain nombre de dossiers étaient à l'ordre du jour du comité A avant les vacances d'été et nous avons quand-même avancé.

Accidents du travail

Les personnes travaillant sous le régime des « petits statuts » – comme les stagiaires, première expérience professionnelle et ceux qui suivent une formation professionnelle en entreprise – et ont la malchance d'être touchées par un accident du travail bénéficient de la même protection que les autres membres du personnel, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2020.

COVID-19 : cumul

Le cumul de la pension et des revenus issus du travail dans les secteurs cruciaux ou services essentiels était autorisé depuis le 1er mars 2020 ; il est prolongé jusqu'au 30 septembre 2021.

Aidants proches et pension

La loi du 17 mai 2019 instaurait un nouveau droit à l'interruption de carrière pour les aidants proches. Elle a été mise en exécution dans divers statuts du secteur public par l'AR du 19 octobre 2020.

Par une entrée en vigueur au 1er janvier 2021, le congé des aidants proches est pris en compte, pour les membres du personnel de l'Etat fédéral, l'autorité judiciaire et les entreprises publiques, pour une durée maximale d'un mois « équivalent temps plein » pour l'octroi et le calcul de la pension

Reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle

Le SLFP demande depuis belle lurette que le Covid-19 soit reconnu comme maladie professionnelle, y compris pour d'autres membres de la fonction publique que ceux du secteur des soins de santé.

Le gouvernement dépose enfin sur la table un texte qui prête malheureusement le flanc à énormément de critiques. La reconnaissance est ouverte à tous les métiers à partir du 8 mai 2020 jusqu'au 30 septembre 2021 (prolongation possible), mais elle reste limitée à une flambée « dans l'entreprise » dans laquelle sont impliquées au moins 5 personnes contaminées confirmées par un test et occupant le même espace de travail et dont la personne atteinte fait partie, et sur une période de 14 jours. Ces cinq personnes peuvent être des tiers, comme des fournisseurs. Les conditions de travail doivent favoriser la transmission du virus. Le SLFP s'interroge sur l'application en pratique de ces conditions impraticables et la collecte des justificatifs, songez simplement au personnel enseignant, aux éboueurs, au personnel roulant de la SNCB, aux pompiers, à la police, aux militaires, douaniers, etc. D'autant plus que les tests de dépistage ont été limités de manière variable dans le temps.

FEDRIS étudie à la demande des organisations syndicales les mesures spécifiques pour la fonction publique. Nous avons été consultés à ce propos en début juillet. A suivre.

Reporté : les tantièmes préférentiels pour certains douaniers

L'arrêt 11/2019 de la Cour Constitutionnelle amène enfin le gouvernement à accorder aux douaniers des anciens niveaux 2 et 2+ repris dans le personnel des brigades motorisées le 1er janvier 1993, le tantième préférentiel de 1/50 pour la pension, avec un effet rétroactif au 1er janvier 1993. Vu que la discussion reste ouverte quant à la rétroactivité et la limitation du champ d'application, le SLFP a demandé le retrait de ce dossier pour qu'il puisse être élargi comme il se doit. Le gouvernement remettra ce dossier dès que possible sur la table des négociations mais nous espérons cette fois de manière correcte. A suivre !

IFIC : dossier compliqué

La première partie du protocole sur la mise en place de l'IFIC dans les institutions de soins fédérales du secteur public a été élaborée. Il règle les phases d'attribution des fonctions sectorielles IFIC et le calendrier. Les fonctions seront attribuées au plus tard le 8 novembre 2021, mais un recours est possible.

Le deuxième volet du protocole a trait à l'activation des barèmes qui y sont liés. Cette deuxième partie doit encore être élaborée.

Si le SLFP a marqué son accord sur cette première partie, il a émis de très nombreuses remarques.

Le SLFP attend de pied ferme la deuxième partie de la mise en place de l'IFIC pour faire entendre sa voix. C'est aussi à suivre.

Pas d'accord sur le travail intérimaire à l'AFCN

L'engagement de personnel intérimaire à l'Agence Fédérale de Contrôle Nucléaire « AFCN » s'est heurté à un désaccord unanime du côté des syndicats. Le SLFP rappelle son opposition au principe du travail intérimaire dans la fonction publique. De plus, vu le surcoût de l'intérim et les exigences de sécurité, le SLFP s'interroge sur la pertinence du recrutement de personnel temporaire. ■

Mike Barlow, Président SLFP-VRT :

« La sécurité de l'emploi est garantie pour l'instant »

Sur sa page LinkedIn, il se décrit lui-même comme « multilingue, ouvert d'esprit, mais pas naïf, pas un suiveur, un fonceur ». Mike Barlow, le président du SLFP-VRT, a assurément bien tiré parti de ces qualités, ces derniers mois. La VRT, le radiodiffuseur public flamand et pendant néerlandophone de la RTBF, s'est en effet retrouvée en eaux troubles et a connu, entre autres, des conflits récurrents au sommet, la démission de son CEO, la nomination d'un nouveau CEO, des maisons de production et des externes surpayés, une grève et des arrêts de travail et, pour couronner le tout, un scandale provoqué par les propos du journaliste sportif Eddy Demarez qui, dans un moment d'inattention, s'est exprimé avec un peu trop de condescendance sur les athlètes féminines de l'équipe belge de basket-ball, aux Jeux olympiques de Tokyo. Il était grand temps de faire le point avec le représentant du SLFP au Boulevard Reyers.

Mike Barlow

Mike Barlow travaille pour la VRT, le radiodiffuseur public flamand, depuis 16 ans. Le rédacteur du service d'information en ligne « autres langues » de la VRT est membre du syndicat libéral depuis 22 ans. Il est devenu vice-président du SLFP-VRT voici 5 ans. Fin 2019, le président de l'époque lui a demandé de prendre la présidence, d'abord par intérim, car aucune assemblée générale n'avait pu se tenir en raison du coronavirus, puis, au début de cette année, comme président officiellement élu à l'unanimité. Cette période a fort secoué l'agenda de Mike : entre les auditions au Parlement flamand sur le nouvel accord de gestion, la participation aux négociations sur l'accord sectoriel, les consultations sociales hebdomadaires, souvent avec son homologue, Lut Gouwy, la libre de service du SLFP-VRT (voir l'interview de Lut Gouwy), les journées étaient souvent bien trop courtes.

Mike aspire à retrouver un travail normal.
Mike Barlow : « Mon travail de rédacteur en ligne était, bien sûr, parfaitement possible à domicile. Ce fut, en revanche, plus difficile pour le travail syndical. En temps normal, vous vous promenez dans l'entreprise, vous rencontrez les gens, vous avez des réunions et vous collectez toutes sortes d'informations de cette manière. Tout cela a subitement disparu. Les contacts personnels sont pourtant essentiels pour un représentant syndical. »

À propos du nouveau CEO de la VRT, Frederik Laplace :

« Il pense à l'avenir de l'entreprise plutôt qu'au sien. Cela dit, j'espère ne pas me tromper… »

Entre-temps, la tempête qui a agité le Boulevard Reyers s'est quelque peu calmée. Un nouveau contrat de gestion, principalement axé sur la numérisation, est sur les rails. Un accord a été conclu avec la direction, avec des garanties d'emploi à long terme et sans licenciement. Pour ne rien gâcher, personne n'est passé par le chômage temporaire pendant la période du coronavirus. Tout n'est néanmoins pas rose. Le contrat de gestion prévoit, par exemple, une diminution du soutien financier du gouvernement flamand (de 265 millions d'euros à 258 millions d'euros). La numérisation (dont le coût est estimé à 16 millions d'euros) obligera, en outre, le radiodiffuseur public à trouver d'autres profils, et ces économies et réorientations, accentuées par le vieillissement de la population, auront des conséquences sur l'emploi. « Des choix devront être faits », a déclaré le nouveau CEO Frederik Laplace au début de l'année dernière, lors de la présentation du nouveau contrat de gestion avec le gouvernement flamand.

Mike Barlow : « Le calme est revenu à bord avec le nouveau CEO Frederik Laplace. Ce qui me frappe chez lui, c'est qu'il est très ouvert dans sa communication. Il est présent en concertation sociale pour donner des explications. Dans le passé, les travailleurs et les représentants syndicaux devaient souvent s'informer des décisions prises au sommet via le site web de De Morgen. Une demi-heure plus tard, la direction s'affolait et nous envoyait une communication confirmant ce que De Morgen avait écrit. C'était incroyable ! Cela n'arrive heureusement plus. Laplace est quelqu'un de loyal envers l'organisation pour laquelle il travaille. Il l'a prouvé lorsqu'il a travaillé pour le journal De Tijd, pendant de longues années. J'ai un sentiment positif à son égard, je pense qu'il a l'intention de rester ici pendant au moins dix ans. Cela inspire la confiance. Au début, il nous a dit sans détour comment il voyait

les choses, notamment le passage au numérique. Il pense à l'avenir de l'entreprise plutôt qu'au sien. Cela dit, j'espère ne pas me tromper… »

Argument : les problèmes sont maintenant résolus. Un nouveau contrat de gestion est, par exemple, en place depuis la fin 2020. Quelles sont les conséquences pour le personnel ? Et devons-nous moins compter sur les deniers publics ?

Mike Barlow : « Après de longues négociations avec la direction, nous avons obtenu une garantie d'emploi jusqu'à la fin 2022. Nous devrons alors à nouveau dialoguer avec la direction. C'est très important, il n'y aura pas de licenciements. Avec la transition numérique, certaines tâches vont évidemment disparaître. Mais nous allons nous concentrer sur la réorientation afin que chacun ait un maximum de chances de rester à la VRT. »

Argument : le contrat de gestion mentionne également la diversité. La VRT vise une diversité de 48 % à l'horizon 2025. Qu'est-ce que cela signifie ?

Mike Barlow : « Il est important que la VRT soit le reflet de la société. Tous les groupes doivent être représentés, car chaque Flamand est un actionnaire du radiodiffuseur public et doit pouvoir s'y identifier. »

Argument : la VRT n'a pas fait bonne figure récemment en matière de diversité avec l'affaire Demarez. Après un direct sur Facebook Live, le journaliste sportif Eddy Demarez a dénigré les basketteuses, les Belgian Cats, à leur retour des Jeux olympiques de Tokyo. Il pensait que personne ne l'entendait, alors qu'il était toujours à l'antenne. Demarez a essuyé des tirs nourris et est actuellement persona non grata à la télévision. En tant que syndicaliste, que pensez-vous de cette affaire ?

Mike Barlow : « De telles questions de personnel ne sont pas à l'ordre du jour de la concertation sociale, sauf si quelqu'un fait appel au syndicat pour se défendre. Ce n'a pas été le cas de Demarez, car, pour autant que je sache, il n'est pas membre du SLFP. Les autres personnes impliquées, car il y en avait bien sûr, ne sont pas non plus membres. J'attends de notre cellule diversité qu'elle se penche sur la question et qu'elle détermine les mesures à prendre pour éviter que de tels incidents inacceptables se reproduisent. Mon opinion personnelle est que de tels propos n'ont pas leur place au travail. Le journaliste en question a évidemment perdu toute crédibilité. Que dira demain une basketteuse si Demarez lui demande une interview ? Il a compromis ses chances de bon fonctionnement sur le plan professionnel. »

Argument : le ministre flamand compétent pour la VRT, Benjamin Dalle (CD&V), a déclaré entre-temps que Demarez ne devait pas être licencié. Doit-il avoir une seconde chance ? Êtes-vous d'accord ?

Mike Barlow : « Personnellement, je suis d'accord avec le ministre. Des mesures disciplinaires doivent être prises. Il faut travailler à changer l'atmosphère au sein de la rédaction sportive. C'est trop un monde d'hommes. »

Argument : un accord sectoriel a été conclu avec la direction à la fin du mois de juin, après des mois de concertation. Un accord est toujours le fruit d'un donnant-donnant. Quels sont les éléments positifs pour vous ?

Mike Barlow : « J'ai déjà mentionné la garantie d'emploi. À la VRT, le salaire brut minimum sera aussi de 2 300 euros. C'est surtout une bonne nouvelle pour les jeunes contractuels. L'accord prévoit aussi une prime pour tous, statutaires et contractuels, de 40 euros nets par mois, qui passera à 80 euros l'année prochaine. C'est important, car aucune augmentation salariale n'est

possible en raison des réductions budgétaires et des ressources limitées.»

Argument : quelles sont les garanties après 2022?

Mike Barlow : «Après 2022, des augmentations salariales annuelles sont prévues pour le personnel contractuel. Ces augmentations seront en grande partie "fixes", en ce sens que tout le monde recevra la même chose, mais il y aura aussi un élément variable qui permettra aux personnes qui obtiennent de bons résultats de recevoir quelques points de pourcentage supplémentaires. La sécurité de l'emploi est un élément que nous continuerons à suivre de près pendant toute la durée du contrat de gestion actuel.»

Argument : la répartition entre contractuels et statutaires est un point récurrent à la VRT. Où en sommes-nous, à cet égard?

Mike Barlow : «On ne recrute plus de personnel statutaire depuis pas mal de temps déjà. Lorsque j'ai commencé à la VRT, il y a 16 ans, environ la moitié du personnel était statutaire. Selon les chiffres de juin, sur les 2 128 collaborateurs fixes, 266 sont encore statutaires, soit 12,5 %. Une espèce en voie de disparition, en d'autres termes. La plupart d'entre eux ont cinquante ans et plus. Concrètement, les derniers statutaires auront pris leur retraite d'ici dix ans.»

À propos des statutaires et des contractuels :

«Nous ne voulons pas que l'on fasse appel aux intérimaires à tort et à travers.»

Argument : Linda Dewin et Michel Wuyts ont récemment été contraints de prendre leur retraite. Y a-t-il aussi des remplacements obligatoires dans ce cas?

Mike Barlow : «C'est un problème. Dans certaines équipes, les gens partent, ce qui entraîne une pénurie de personnel et une augmentation de la charge de travail. On recrute alors souvent des intérimaires, avec un statut précaire. Ils n'ont aucune perspective d'emploi fixe, ce qui nuit à l'organisation de leur vie. Nous demandons régulièrement à la direction de nous tenir informés du recrutement des intérimaires, car nous ne voulons pas que l'on y fasse appel à tort et à travers pour remplacer des travailleurs qui partent à la retraite, par exemple. Nous voulons que les gens aient des contrats "fixes". Qu'il s'agisse de contrats à durée indéterminée (statut d'ouvrier ou d'employé) ou de nominations en tant que fonctionnaire revêt une moindre importance. Nous devons également être réalistes. L'époque où des fonctionnaires étaient encore nommés à la VRT est très loin derrière nous.»

Argument : merci pour l'interview et bonne chance au sein de la VRT. ■

Lut Gouwy, libre de service SLFP-VRT :

«Enfin, une indemnité pour le télétravail»

Notre deuxième interviewée à la VRT est Lut Gouwy. Lorsqu'elle est devenue libre de service pour le SLFP, en 2015, elle était responsable du département «accessoires, costumes et maquillage» à la VRT. Elle a succédé à Brigitte Parisis. Lut siège dans tous les organes consultatifs possibles du SLFP et forme l'équipe du SLFP à la VRT avec le président Mike Barlow, la secrétaire Nancy Baeyens, le vice-président Jorgo Michalopoulos et les membres du SLFP. Ensemble, ils ont contribué à la négociation du nouvel accord sectoriel, qui contient de nombreux points positifs. Il convient toutefois de rester attentif à l'avenir, lorsque le nouveau modèle de fonction et de salaire arrivera sur la table. Entretien à bâtons rompus avec notre libre de service SLFP au Boulevard Reyers.

Argument : à quoi ressemble réellement votre travail en tant que libre de service?

Lut Gouwy : «En tant que libre de service, je bénéficie d'une pause à temps plein dans mon travail normal à la VRT et je peux me concentrer entièrement sur la représentation du SLFP au travail. À la clé? Beaucoup de réunions! Je me charge aussi du bulletin d'information du SLFP-VRT, je suis responsable de la page Facebook et de la communication. Je consacre, en outre, beaucoup de temps à conseiller, à répondre aux questions et à rechercher et guider nos membres. Vous devez garder le contact avec la base et vous déplacer souvent, y compris dans les régions. La VRT possède, par exemple, un studio à Louvain où est enregistrée l'émission "Thuis". Vous devez aussi y assurer le suivi. Le suivi de la législation prend également beaucoup de temps.»

Argument : comment sont les relations avec la nouvelle direction et vos collègues des autres syndicats?

Lut Gouwy : «J'ai le sentiment que le dialogue social à la VRT se passe bien. Je note une bonne collaboration entre la direction et les syndicats. Nous travaillons également assez bien avec nos collègues syndicaux, même si nos approches diffèrent. Il faut parfois ne pas être trop pressé. Les choses peuvent toujours être faites différemment et mieux. Il est toujours facile de jouer les Cali-

mero ou d'allumer des incendies et de laisser à d'autres le soin de les éteindre. Mais ce n'est pas mon style ni celui du SLFP. C'est précisément la raison pour laquelle travailler pour ce syndicat, notre syndicat, me tient tant à cœur. »

À propos de l'accord sectoriel

« 40 euros par mois en plus du salaire et 80 euros nets dans le portefeuille dès 2022 : c'est un beau bonus pour beaucoup de nos collaborateurs. »

Argument : vous avez consacré beaucoup de temps à l'accord sectoriel. Quels sont, à votre avis, les meilleurs points ?

Lut Gouwy : « Un point positif déjà : le télétravail sera indemnisé de 40 euros en 2021, puis de 80 euros nets mensuels à partir de 2022, au moins jusqu'à la fin du contrat de gestion en 2025 et peut-être même plus longtemps. C'est un beau bonus pour beaucoup de nos collaborateurs à faible salaire. Même si vous ne pouvez pas le considérer comme un "salaire", c'est un plus. Un tiers des collaborateurs de la VRT ne peuvent pas travailler à domicile de manière structurelle. Ils obtiennent l'équivalent sous la forme d'une prime de permanence. Et tout le monde la reçoit, y compris les statutaires. Ils ne doivent rien abandonner, car leurs salaires ne sont pas affectés. Les contractuels, en revanche, perdront leur supplément salarial "normal" cette année et l'année prochaine. »

Argument : vous avez un système de rachat des jours de vacances. En quoi consiste-t-il ?

Lut Gouwy : « En effet, un autre point positif est l'extension de ce qui avait été convenu dans l'accord sectoriel précédent, à savoir l'achat possible, mais évidemment non obligatoire, de maximum 22 jours de vacances supplémentaires, en plus des 24 à 29 jours légaux. Chacun peut acheter ces jours en utilisant la prime de fin d'année ou les indemnités de dimanche. Pour beaucoup, ces vacances supplémentaires sont une belle forme de réduction du temps de travail. Ces dernières années, cette mesure a représenté une réduction du temps de travail équivalente à 26 à 31 collaborateurs à temps plein. La VRT a ainsi beaucoup économisé. La mesure a aussi permis d'éviter des licenciements. Ce système est prolongé et permettra de réaliser de nouvelles économies dans les années à venir. Outre le salaire minimum brut fixé à 2 300 euros, il est également positif qu'un pourcentage de formation supplémentaire ait été repris pour tous les collaborateurs et services. Cela permettra l'accompagnement des collaborateurs dans la transformation vers de nouveaux profils du fait de la numérisation. »

Argument : de quoi sera fait demain ? Les acquis de l'accord sont-ils liés à la condition de l'instauration d'un nouveau modèle de fonction et de salaire ?

Lut Gouwy : « C'est exact. La direction veut instaurer ce nouveau modèle en 2023. La plupart des fonctions ne correspondent plus aux profils médias souhaités. Pour de nombreuses fonctions, il n'existe même plus de description appropriée. Lorsque de nouveaux postes vacants et de nouvelles nominations se présentent, nous recherchons la personne la mieux indiquée. Des collaborateurs qui font plus ou moins la même chose ont un intitulé de fonction différent et un salaire différent. Cette confusion généralisée a causé beaucoup de mécontentement et de frustration. Nous devions donc nous atteler à l'élaboration d'un nouveau modèle de fonction. Décrire et pondérer à nouveau tous les postes. Une fonction peut désormais se composer de différents profils. Chacun verra désormais un parcours de développement clair, ce qui est une grande amélioration. Nous travaillons activement sur ce nouveau modèle. Il faudra encore beaucoup de discussions et de concertation avec la direction avant que chacun se voie attribuer un nouveau titre de fonction et une nouvelle fourchette salariale, en 2023. Nous avons la promesse de la direction de tout surveiller de près et de corriger le tir si nécessaire. Pour les nouveaux venus, le nouveau modèle constitue une grande amélioration. Les salaires minimaux d'entrée de toutes les fonctions sont plus élevés que les salaires actuels. Un régime transitoire sera mis en place pour les collaborateurs en service. »

Argument : comment envisagez-vous les différences entre le travail statutaire et contractuel à la VRT ?

Lut Gouwy : « L'ancien CEO Bert De Graeve a décidé, dans la seconde moitié des années 1990, de ne plus recruter de statutaires. Depuis, seuls des contrats de travail à durée déterminée ou indéterminée ont été conclus. Les services tels que la restauration et la sécurité sont partiellement

Lut Gouwy

externalisés, le nettoyage l'est complètement. Il y a aussi beaucoup d'intérimaires au travail. Le phénomène des freelances prend de l'ampleur, ce qui n'est pas du tout transparent. Et puis il y a les maisons de production avec des contrats-cadres. Tout ce travail peut échapper au contrôle et à la réglementation. La protection et le soutien qu'apporte un syndicat deviennent plus difficiles dans ce contexte. Nous mettons tout en œuvre pour aider ces personnes également, même s'il est très difficile de se faire une idée de tous ces collaborateurs. »

Argument : enfin, quelle est votre opinion sur l'affaire Demarez ?

Lut Gouwy : « Les collaborateurs de la VRT ne cessent de répéter qu'il n'y a pas de place au sein du radiodiffuseur public pour la discrimination, la haine et la médisance sur le mode de vie des autres. La VRT ne fait aucune distinction entre les personnes en fonction de leur sexe, de leur religion, de leur couleur de peau ou de leur orientation sexuelle. Pas à l'écran, mais pas non plus en coulisses. Le respect de chacun peut et doit être une qualité distinctive du service public. Le SLFP-VRT contribue encore et encore à diffuser ce message. »

Argument : bonne chance au sein de la VRT ! ■

Interview :
Bert CORNELIS
Cindy WILLEM

Une interview avec le SLFP-RTBF paraîtra dans la prochaine édition.

Les membres de l'équipe SLFP-Young se présentent

Ava Vandekerckhove
SPF Emploi

Ava Vandekerckhove (SLFP-AFRC) :
« Donner des chances à chacun »

Je m'appelle Ava Vandekerckhove, j'ai 30 ans et j'habite à Ostende. Depuis novembre 2019, je travaille comme secrétaire de commissions paritaires auprès du SPF Emploi, travail et concertation sociale à Bruxelles. Mes hobbys sont les échecs (en compétition), la danse (salsa), les concerts, les sorties au restaurant avec des amis.
Je souhaitais travailler dans un organisme qui rend des services aux personnes, pour apporter ma petite pierre à la construction de la société. Je veux quelque peu améliorer le monde.
Déléguée du SLFP depuis janvier 2021, ce qui est donc assez récent. J'ai une sérieuse déficience visuelle et je sais combien il est difficile de trouver un job et de le garder. Mon but est de faire comprendre à l'autorité que les personnes porteuses de handicap ont elles aussi de nombreuses qualités mais que de petites adaptations sont parfois nécessaires pour accomplir leurs tâches. J'aimerais veiller à ce qu'elles obtiennent toutes les chances qu'elles méritent.
L'affiliation à un syndicat a de l'importance pour la défense des droits des jeunes. Le syndicat a aussi une meilleure perception de la vie des jeunes.
Le SLFP-Young est une main tendue aux jeunes dans une période difficile. Avec l'équipe Young je veux surtout convaincre les jeunes de s'affilier à un syndicat.

Dries Dumoulin
SLFP-Police

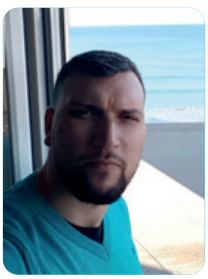
Dries Dumoulin (SLFP-Police) :
« Comme une assurance omnium »

Je m'appelle Dries Dumoulin, j'ai 33 ans et je suis marié. Je travaille depuis environ 14 ans à la Zone de Police d'Ostende. Un job à la police était pour moi quelque chose où je me voyais m'épanouir.
Je suis membre du SLFP-Police depuis 2006. Je crois dans l'action du SLFP-Police pour la défense de nos droits. Il n'est pas toujours sensé de réagir brutalement à certaines situations, je suis plutôt partisan du dialogue. C'est l'une des raisons pour lesquelles on m'a demandé en janvier 2018 de devenir délégué du SLFP.
Ma motivation en tant que délégué n'a cessé de croître avec l'augmentation du nombre d'affiliés. Plus de 65% des travailleurs de la ZP d'Ostende sont membres du SLFP-Police, je suis donc très satisfait. Nous les assistons à tout moment. C'est comme l'assurance omnium d'une voiture, non obligatoire mais bien recommandée.. On constate souvent et particulièrement chez les jeunes qu'ils ne perçoivent pas l'utilité d'une organisation syndicale. Mais vu l'augmentation des plaintes (injustifiées) à l'encontre de la police, un soutien est vraiment nécessaire.
Le SLFP-Young peut encourager les jeunes à s'affilier dès le début et suivre ainsi l'action de l'organisation syndicale.

Shana Gansemans
Bpost - Présidente Nl Young

Shana Gansemans (SLFP-Poste et présidente N SLFP-Young) :
« Il n'y a pas de bêtes questions »

Je m'appelle Shana Gansemans, j'ai 34 ans et je viens de Ternat. Je travaille chez bpost et j'ai un travail varié dans une bonne ambiance avec des collègues sympathiques. Il existe également une possibilité de mobilité interne, ce qui vous permet de ne pas rester bloqué dans votre emploi. J'aime découvrir de nouvelles choses. Je suis affiliée depuis 2014 et je suis devenue déléguée tout juste après. Depuis octobre 2019, je suis au SLFP-Poste également la présidente régionale des services centraux du SLFP. Depuis 2020, je suis la présidente néerlandophone du SLFP-Young. En tant que déléguée, je suis toujours prêt à donner des conseils. Pour moi, cette fonction est un véritable engagement que je veux rendre réel. Le SLFP-Young peut motiver les jeunes et leur offrir des chances. Chaque groupe a des choses à apprendre des autres. Je m'intéresse surtout aux droits et devoirs des jeunes et à leur bien-être au travail. Nous devons montrer aux jeunes qu'une organisation syndicale ne se nourrit pas de conflits, mais du dialogue. Les jeunes doivent se sentir chez eux. Le SLFP-Young place les jeunes au centre. Lorsqu'ils débutent dans une entreprise, ils savent parfaitement quelles tâches ils doivent remplir, mais ils ignorent ce qu'impliquent leurs droits et leurs devoirs. C'est là que nous voulons les aider. Il n'y a pas de bêtes questions.
Je voudrais aider à mettre le SLFP-Young en lumière et à le faire connaître. Les jeunes méritent un service de qualité.



Amine Halali
Président FR Young

Amine Halali (SLFP-AFRC) :
« Les jeunes sont l'avenir »

Je m'appelle Amine Halali et j'ai 35 ans. Je travaille depuis presque 10 ans à l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi, Actiris, où j'accompagne des chercheurs d'emploi et où j'effectue le suivi des sortants de formations.
J'ai été contacté par Actiris pour intégrer cette fonction. Sans cette proposition, je serais resté dans le secteur privé, car chez les jeunes il est parfois difficile d'entamer une carrière dans un service public par méconnaissance de toutes les fonctions et opportunités existantes.
J'ai découvert la cellule Young du SLFP en début de l'année 2018, via un appel interne du SLFP. Au départ, le terme « Young » m'avait intrigué et m'avait également poussé à en savoir un peu plus sur l'organisation. Deux ans plus

tard, je devenais délégué syndical au sein d'Actiris ; il s'agissait de faire dans la continuité.
Le syndicat est l'un des rares lieux où l'on peut discuter ouvertement des conditions de travail et du bien-être au travail.
Mes objectifs : informer et assister les jeunes dans toutes leurs démarches professionnelles. Mais mon grand défi est de les représenter parce qu'ils sont l'avenir.

Vincent Vanolande
Bpost

Vincent Vanolande (SLFP-Poste) :

« Beaucoup de soutien pendant le COVID »

Je suis Vincent Vanolande, 32 ans et célibataire. Je travaille comme facteur chez bpost. Je suis de Mons et je travaille au bureau de Boussu mail (Mons MC) de bpost. J'ai opté pour le syndicat pour le contact avec les gens. Lors de l'épidémie du COVID nous avons reçu beaucoup de soutien venant de la population.
Je suis déjà actif depuis 3 ans au sein du syndicat. Certes, il y a des sacrifices à faire lorsqu'un collègue nous appelle en soirée. Lorsqu'on trouve une solution et qu'on reçoit de la gratitude, c'est motivant.
Il est très important d'être affilié à un syndicat. Les jeunes ne connaissent d'ailleurs pas souvent leurs droits et manquent de connaissance de la réglementation en vigueur. Je les aide à faire leurs premiers pas dans leur travail quotidien pour que leur job dans le service public se déroule sereinement.

Kjel Vanhonacker
Enseignement Région flamande

Kjel Vanhonacker (VSOA-Onderwijs) :

« Etablir des ponts »

Je suis Kjel. Avec ma compagne (Liselot), mon petit garçon Ayden et ma petite fille (Ellie), j'habite dans les jolis environs de Gentbrugge. Nous formons un véritable foyer d'enseignants, où apprendre et enseigner occupent souvent une place centrale.
J'ai choisi un job dans l'enseignement parce que j'aime faire des recherches, évoluer et surtout voir évoluer.
Le 1er septembre 2021, je commencerai ma 4e année scolaire comme délégué du SLFP. J'ai été précédemment actif du point de vue syndical avec la CGSLB chez Volvo Car Gand. Je choisis d'être actif dans le syndicat parce que je défends presque automatiquement les droits et l'équité pour moi-même et mes collègues. Pour bien faire, il faut être bien informé. Les formations et le soutien donné aux délégués font que je peux pleinement réaliser ma vocation.
Les jeunes travailleurs sont souvent des collègues temporaires souvent moins bien informés de leurs droits et devoirs au travail. On ose parfois en abuser. Je songe à des heures de travail supplémentaire, plus de surveillances, des travaux pendant les vacances… L'affiliation à un syndicat et le lien avec un délégué local peuvent faire qu'en tant que jeune travailleur on soit mieux informé et qu'il y ait moins de place pour les « abus ». Les collègues bien informés se sentent généralement mieux dans leur travail.
Le SLFP-Young peut mieux informer les jeunes travailleurs sur les thèmes d'actualité par le biais des médias sociaux. Je songe à l'info sur la sécurité d'emploi, les nominations, les congés parentaux… Le lien avec le délégué local peut être établi par le biais de ces campagnes.
J'ai choisi de m'engager dans l'équipe Young en partant du besoin d'établir un pont entre les jeunes travailleurs et le syndicat. Ainsi, les jeunes bien représentés peuvent aussi marquer leur empreinte.

Joffrey Lagamme
Enseignement

Joffrey Lagamme (SLFP-Enseignement) :

« Faire entendre notre voix »

Je m'appelle Joffrey Lagamme, j'ai 34 ans. Je suis célibataire et je travaille comme enseignant en éducation physique en secondaire supérieur à l'Athénée Royal d'Athus (Fédération Wallonie-Bruxelles). Je suis aussi formateur à la Ligue Francophone Belge de Sauvetage (LFBS).
Les valeurs véhiculées par le sport sont pour moi un outil essentiel dans l'éducation des jeunes.
Je suis délégué depuis un peu plus d'un an au sein du SLFP pour mieux comprendre le fonctionnement du monde du travail mais aussi pour venir en aide aux personnes ne sachant pas toujours où elles peuvent trouver des informations, du soutien, de l'aide, etc.
En cette période Covid, il n'a pas été aisé d'être cette personne de « référence » car il était difficile de pouvoir s'entretenir avec les collègues.
À l'heure actuelle, les jeunes travailleurs sont souvent informés de leurs devoirs vis-à-vis des employeurs mais le sont nettement moins au sujet de leurs droits. Les syndicats ont pour tâche de les aider. Ils disposent de suffisamment de moyens pour ce faire.
Le fait de se retrouver dans le SLFP-Young permet de se rendre compte que l'on n'est pas « seul » en tant que jeune. Que leurs avis, leurs idées sont prises en compte.
Je souhaite que l'équipe puisse donner l'occasion aux jeunes de faire entendre leurs voix et donne de la visibilité à ceux qui sont amenés à prendre la relève plus tard. ■

REJOIGNEZ-NOUS !

Pour représenter au mieux les différents secteurs du SLFP et renforcer notre équipe, nous sommes à la recherche de collègues travaillant dans les services publics suivants : les administrations fédérales, locales et régionales, cheminots, défense, enseignement, finances, ordre judiciaire, police, bpost et Proximus. Vous êtes délégué dans l'un de ces services publics et âgé de moins de 34 ans, alors n'hésitez pas à nous contacter, young@slfp.eu. ■

Les autres membres de l'équipe se présenteront en dans la prochaine édition d'Argument.

Découvrez notre plateforme avantages rénovée Ekivita Edenred

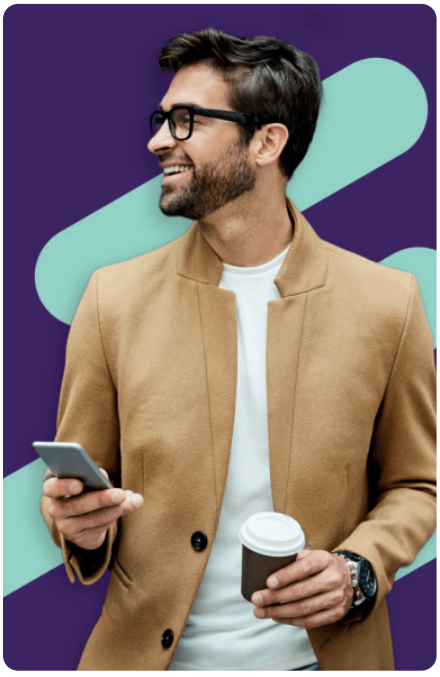
Etes-vous déjà inscrit sur notre nouvelle plateforme avantages www.slfp-avantages.be?

Non ? Alors vous ratez pas mal d'avantages en tant que membre du SLFP :

- Economie moyenne de 1500 euros net par an sur vos achats quotidiens.
- Les avantages toujours sous la main grâce à l'application mobile Ekivita Edenred !
- Une carte numérique directement accessible via la plateforme ou via l'app Ekivita Edenred.

Vous pouvez encore vous inscrire. Surfez vers https://www.slfp-avantages.be/mvc/firstvisitsplit.jsp et complétez votre code d'identification (= numéro d'affilié SLFP) et votre code d'activation (= mot de passe générique). Ensuite vous choisissez directement votre propre identifiant et votre propre mot de passe d'accès.

N'oubliez pas de télécharger ensuite l'app Ekivita Edenred et de vous connecter avec les mêmes données. ■



Vacances à la mer

Découvrez dès à présent les accommodations de vacances totalement rénovées à La Panne. Dans ces appartements modernes, vous profitez d'un séjour sans soucis. Le bâtiment et les appartements sont désormais équipés de serrures numériques. Vous ne recevrez donc plus de clés à votre arrivée.

Réservez grâce à la CGSLB et au SLFP votre séjour à la mer dans la Résidence Zeeduin I à La Panne pour un tarif super avantageux réservé aux membres !
Avant de réserver, prenez contact avec le secrétariat général du SLFP par un courriel adressé à slfp@slfp.eu. Après la vérification de votre affiliation, vous recevrez un courriel indiquant si vous répondez aux conditions et si vous avez accès aux tarifs préférentiels. Après cela vous pouvez procéder à la réservation et au paiement en ligne.

Pour toutes les réservations dans les autres logements de vacances de la CGSLB, vous pouvez effectuer votre réservation directement sur la plateforme avantages.
Une chose n'a pas changé : en tant que membre SLFP, vous louez au tarif le plus avantageux. Il faut toutefois avoir payé des cotisations depuis au moins 12 mois. Si vous désirez effectuer une réservation, munissez-vous de votre numéro d'affiliation.
Plus d'informations sur **www.slfp-avantages.be** ■

Quoi ? Elle ne figure pas encore parmi vos app favorites ?

Impossible de se passer de ses multiples qualités !

- Utilisation simple comme bonjour
- Commandez vos vouchers en 3 clics
- Disponible 24h/24 partout et à tout moment
- Fini l'oubli, sortez-la uniquement quand vous en avez besoin
- Gérez votre compte facilement
- Accédez à vos vouchers même étant hors ligne
- Consultez l'ensemble des économies réalisées sur votre plateforme d'avantages

www.slfp-avantages.be

Plus de 600 offres n'attendent que vous !

H&M · Carrefour · IKEA · bol.com de winkel van ons allemaal

Alors convaincu ?

Scannez & téléchargez

eki vita · Edenred

Nouveau CEO chez bpost

Dans le numéro de mai d'Argument, nous avons demandé, en tant qu'organisation syndicale, une décision urgente concernant le poste vacant de CEO chez bpost. Dirk Tirez, CEO par intérim, a été nommé à temps plein à la tête du groupe bpost.

© Belgaimage - Dirk Waem

L'une de nos exigences, à savoir la connaissance de l'entreprise, avec l'expérience associée du métier, a été satisfaite par le choix de Dirk Tirez. C'est important pour une entreprise qui évolue sur un marché en pleine évolution. Au cours de sa mission temporaire, nous avons constaté qu'il avait une connaissance approfondie du métier.

Dialogue social

Nous espérons que nous pourrons maintenant poursuivre le dialogue social dans un climat serein et de manière constructive. L'impact futur sur le personnel des changements intervenus dans le secteur de la logistique de l'e-commerce est énorme. Il est donc primordial que la concertation entre l'entreprise et les représentants du personnel puisse se poursuivre dans les années à venir.

Contrat de gestion

En plus des défis du marché, il y a le nouveau contrat de gestion (septième entre-temps) avec le gouvernement (valable à partir du 1er janvier 2022 pour une période de cinq ans) qui doit être respecté. Il existe également des défis importants pour l'avenir proche. Cet accord contraignant stipule clairement que notre vaste réseau doit continuer à exister, et de nombreuses autres conditions à remplir ont également été incluses. La nouveauté est que bpost doit veiller à ce qu'au moins un distributeur de billets soit à la disposition des citoyens dans chaque commune, que 93 % des bureaux de poste doivent être accessibles aux personnes à mobilité réduite d'ici 2026 et que des projets pilotes soient lancés dans certains bureaux de poste pour détecter et aider les citoyens avec des difficultés informatiques.

Le SLFP-Poste souhaite à Dirk Tirez beaucoup de succès et espère une excellente collaboration dans l'intérêt de tous les membres du personnel. ■

Action de solidarité pour les victimes des intempéries

Les tempêtes qui ont eu des conséquences désastreuses en juillet 2021 ont également coûté la vie à plusieurs postiers et anciens postiers. Comme chacun a pu le constater à travers les nombreux reportages télévisés, la situation dans une grande partie de notre pays était hallucinante.

En collaboration avec Actisoc, bpost a lancé une action de solidarité pour aider les collègues touchés. Un appel a également été lancé pour que les dons financiers soient versés sur le numéro de compte d'Actisoc (voir encadrement).

Pensoc a également décidé d'aider financièrement les membres retraités. Si le dommage subi atteint au moins 1000 euros, on peut le signaler à Pensoc au moyen d'un formulaire de demande spécialement conçu à cet effet. Ce formulaire peut être obtenu auprès de Pensoc lui-même ou du SLFP-Poste (02/223 00 20 - poste@slfp.eu). Si vous connaissez une personne qui est membre de notre organisation mais qui, pour une raison ou une autre (perte de domicile, hospitalisation...), n'est pas joignable par courrier, merci de lui transmettre cette information.

© Belgaimage - Anthony Dehez

Si vous souhaitez effectuer un don, vous pouvez faire un versement sur le compte
BE93 0000 2538 1967 (IBAN) BPOTBEB1(BIC) avec mention 'Solidarité inondations". Les dons à partir de 40 euros sont fiscalement déductibles. Actisoc se charge de s'assurer que le don arrive à destination. ■

Ariane, permanente régionale du district de Bruxelles part à la retraite

Ariane Goyens a été recrutée en 1979 par la RTT, en tant que 'stagiaire économique' niveau 2A pour 1 an. Pendant cette année, elle a exercé la fonction de "litigeur" à RO5 (Bureau des recettes) à Bruxelles. Elle est partie à la retraite en août dernier.

Ariane Goyens

« Au cours de cette même année, j'ai participé à un examen de recrutement bilingue que j'ai réussi, ce qui m'a permis d'être engagée "à vie" comme on disait à l'époque à la RTT », raconte-elle.

« Après avoir passé deux ans à RO5 et cinq ans à CTX RO (Contentieux des recettes), j'ai demandé ma mutation pour CO (le département Relations publiques et Service commercial), où je suis restée jusqu'en 1993, après être passée par CO4 et CO6 et avoir entretemps réussi la sélection de chef de section dans le département de Coordination des ventes. »

Déléguée SLFP

De '93 à '96, elle a exercé la fonction d'Account Manager à MC ASM et, de '96 à '98, celle de Management Assistant à Community Relations.

« Entretemps, j'ai réussi une sélection pour M3. En juin '98, j'ai participé, en tant que déléguée SLFP, à la sélection de Permanent régional District 3, fonction que j'ai exercée avec énormément de plaisir et de satisfaction de septembre '98 à juillet 2021, c.-à-d. pendant près de 23 ans. »

Être au service des autres ou simplement à leur écoute a toujours été sa passion, le but principal de sa vie. « Je ne pouvais me sentir bien dans ma peau qu'à partir du moment où une solution était trouvée aux problèmes qui m'étaient soumis et je pense pouvoir dire sans aucune prétention que je suis souvent arrivée à trouver la meilleure solution pour nos affiliés. C'est en tout cas ce qu'ils m'ont souvent rapporté. »

La ferme familiale

Après un peu plus de 42 ans de carrière, elle a décidé de tourner la page et de se consacrer à un nouveau projet qui lui tient à cœur depuis déjà quelques années. « On m'a toujours dit qu'une retraite, cela se prépare longtemps à l'avance. C'est ce que j'ai fait. »

Depuis ce 1er août, elle s'est lancée un nouveau défi. « C'est en fait un rêve que je réalise et que j'avais réservé pour "l'après-Proximus". Je m'occupe actuellement de la gestion d'une salle pour événements que je viens de faire aménager dans la ferme familiale à Landen. Ici encore, je suis à l'écoute des autres et je mets tout en œuvre pour que leur événement soit une réussite. »

« Je termine en disant que durant toute ma carrière, aussi bien à la RTT, à Belgacom, à Proximus qu'au SLFP, j'ai toujours eu beaucoup de satisfaction à me rendre au travail. Il ne m'est jamais arrivé de me dire le matin "Encore aller travailler !" ou "Vivement le week-end ou les congés !".

Par ces temps difficiles, elle souhaite à tous nos affiliés et collègues de Proximus, beaucoup de satisfaction professionnelle, « car nous passons beaucoup de temps de notre vie au travail et le temps passe très vite ».

Pour quelque question que ce soit, n'hésitez pas à contacter sa remplaçante, Pascale Volkaerts. ■

Pascale Volkaerts, nouvelle permanente régionale pour le district de Bruxelles

Pascale Volkaerts, déléguée permanente dans le district de Bruxelles, a accepté un défi de taille. Depuis le 1er août 2021, elle succède à Ariane Goyens en qualité de permanente régionale pour le district de Bruxelles.

Pascale : "Je suis entrée à Belgacom comme V6 dans l'équipe Winback. J'ai ensuite revêtu la fonction de V5 au sein du NCC sous CBU (FOS pour les gros clients), après quoi j'ai travaillé comme 2A au sein de l'Enterprise Care Team (ECAT) dans la division EBU. »

Au sein du SLFP, elle a été secrétaire néerlandophone pendant plus de 7 ans pour le district de

Pascale Volkaerts

Bruxelles. « En 2019, je suis devenue déléguée principale permanente pour renforcer le secrétariat du SLFP-Proximus. Je suis également membre effectif de la CPLSB (Commission Paritaire Locale de négociation Sociale et Bien-être au travail), du groupe de travail Bien-Être au travail et titulaire du Job Center. À présent, en qualité de permanente régionale pour Bruxelles, je pourrai encore mieux défendre les intérêts des collaborateurs de Proximus, répondre à leurs questions, tenter de résoudre leurs problèmes, etc. Je suis très heureuse de relever ce nouveau défi et de continuer à m'investir à 100% pour défendre les intérêts des membres du SLFP. »

Nous souhaitons beaucoup de succès à Pascale dans sa nouvelle fonction. ■

Nouvelle réglementation du temps de travail et télétravail

Après une longue attente, des questions et des plaidoiries, un accord a été conclu peu avant la pause estivale entre le gouvernement et les syndicats sur l'introduction d'une nouvelle réglementation du temps de travail et du télétravail.

Il faut dire que depuis l'entrée en fonction du nouveau ministre de la Justice, d'énormes progrès ont été réalisés dans les dossiers qui étaient toujours remis à plus tard par ses prédécesseurs. De plus, la coopération avec la cellule stratégique est optimale.

Comme prévu, le problème de la mise en œuvre de ces deux règlements se situe au niveau des différents comités de direction, tant dans le nord que dans le sud du pays. Le SLFP a déjà critiqué par le passé l'incurie de ces comités.

Règles supplémentaires

Malgré le fait que les deux règlements soient clairs et complétés par une FAQ qui fournit des réponses à presque tous les problèmes qui pourraient se poser, ils jugent nécessaire de publier leurs propres règles supplémentaires.

Certaines de ces règles sont trop «folles» pour être formulées et le SLFP répond à maintes reprises en signalant que leurs adaptations ne sont pas possibles ou même légales. Même lorsque l'administration le fait remarquer, ils l'ignorent.

Dans le nouveau règlement sur le temps de travail, la plupart des membres du personnel peuvent choisir eux-mêmes le système dans lequel ils entrent, soit le système A (avec enregistrement du temps de travail), soit le système B (sans enregistrement du temps de travail). Le règlement indique clairement que dans le système B, il n'est pas nécessaire de s'enregistrer de quelque manière que ce soit. Eh bien, dans plusieurs entités, les gens sont mis sous pression pour le faire de toute façon. Certains vont même jusqu'à dire que ceux qui ne s'inscrivent pas n'auront pas droit au télétravail.

Un autre problème se pose souvent, c'est l'ajustement des temps des plages mobiles et fixes. Le règlement stipule clairement que seule l'heure de départ au plus tôt et l'heure de départ au plus tard peuvent être modifiées, sous réserve d'une demande d'avis auprès du CCB. Les comités de direction ne semblent pas non plus comprendre cette disposition.

Consultation

Le SLFP avec ses collègues des autres syndicats, a déjà mis ces problèmes sur la table des consultations sectorielles, où l'autorité a été étonnée d'apprendre les différentes propositions émanant des comités de direction. Des consultations seront organisées avec les deux collèges.

Maintenant, ces collèges, que représentent-ils réellement et quel est le but de leur fonctionnement ? A l'initiative du SLFP, en concertation avec les autres syndicats, une lettre ouverte a été envoyée dans laquelle l'interprétation et la mise en œuvre de la nouvelle réglementation sont critiquées. Nous avions espéré trouver en eux un partenaire pour réprimander les comités de direction, et nous avons à nouveau proposé d'entrer en consultation avec eux. Malheureusement, la réponse que nous avons reçue de la part du collège des cours et tribunaux était vide. Le collège du ministère public n'a pas encore répondu.

Dans une dernière tentative pour se faire entendre et dans l'espoir d'une réaction de leur part, un entretien a été demandé au nouveau Directeur Général de l'Ordre Judiciaire, M. Michaël Lamhasni. Ce dernier s'est étonné des nombreuses irrégularités et a demandé que tous les problèmes soient répertoriés et lui soient soumis. Ceci dans le but d'adresser une note à tous les acteurs de l'ordre judiciaire, en concertation avec le service du personnel, les incitant à appliquer correctement les règlements.

Narcissique

En tout état de cause, le SLFP continuera à suivre de près la situation et ne manquera pas d'utiliser tous les moyens appropriés contre l'attitude narcissique des comités de direction et de la hiérarchie dans ces deux dossiers. Ainsi, une demande formelle a récemment été adressée au CCB de Gand, lui demandant, en application du Codex sur le bien-être au travail (Livre I - Titre 3 - Article I.3-4), de mettre en place une enquête psycho-sociale auprès des membres du personnel des Justices de Paix et des tribunaux de police de la Flandre Orientale et du Tribunal de Première Instance de l'arrondissement de Bruges. ■

Guy VAN CAUWENBERGHE
Président SLFP-OJ

Nouveau mandat pour le président

En raison de la pandémie de COVID-19, l'assemblée générale pour l'élection du président n'a pas pu avoir lieu physiquement cette année.

Nous avons fait appel à une entreprise pour permettre la tenue de ces élections par voie électronique. Celles-ci ont eu lieu le vendredi 25 juin 2021.

Le seul candidat était le président sortant, M. Guy Van Cauwenberghe, qui a été réélu à une très large majorité.

Nous remercions tous ceux qui ont voté et confirmé leur confiance au président sortant.

Le bureau permanent. ■

Télétravail : la réglementation s'adapte

La crise sanitaire a complètement bouleversé l'organisation de travail mais elle a permis également de procéder à une remise en question des règles en vigueur dans de nombreux domaines, dont le télétravail. Ainsi, HR Rail, en étroite collaboration avec Infrabel et la SNCB, a établi une nouvelle réglementation qui est entrée en vigueur ce 1er juillet mais son application effective dépendra de la levée des mesures sanitaires par le Comité de concertation.

Les mesures gouvernementales priment et primeront bien évidemment sur la réglementation interne. Depuis le 27 juin, le télétravail n'est plus obligatoire mais reste recommandé tandis que les prescriptions en matière de distanciation sociale restent d'application. Dans ce contexte, le retour au bureau s'est effectué, durant les mois de juillet et août, selon l'organisation prescrite par l'entreprise dans laquelle vous êtes employé.

Toutefois, les entités des Chemins de fer belges ont réfléchi à leur organisation de travail future. Ainsi, les concertations entre HR Rail, Infrabel et la SNCB ouvrent la porte à l'assouplissement et l'élargissement du télétravail. Cette nouvelle réglementation s'appliquera dès que les autorités fédérales auront levé les mesures sanitaires relatives au télétravail et à la distanciation sociale.

Ce qui changera

- Les collaborateurs travaillant à mi-temps pourront également demander à télétravailler, tout comme leurs collègues à temps plein, à 9/10e ou à 4/5e . Ceux dont la fonction les amène à travailler habituellement les week-ends et jours fériés pourront télétravailler si cela est possible.
- Le télétravail pourra être pris en heures et minutes en combinaison avec des prestations en présentiel sur le lieu de travail ou de formation.
- Il sera possible de déroger à la présence obligatoire durant les plages fixes ou de s'absenter avec l'accord préalable du chef immédiat.
- Le télétravail pourra être effectué ailleurs qu'au domicile, par exemple dans un second lieu de résidence en Belgique. L'accord écrit de la ligne hiérarchique ainsi que la communication de l'adresse à laquelle s'effectuera le télétravail sont dans ce cas indispensables, notamment pour permettre aux collaborateurs d'être couverts par l'assurance en cas d'accident de travail ou sur le chemin du travail.

Nous ne manquerons pas de vous communiquer la date du retour à la normale et de l'application de cette nouvelle politique de télétravail. Gardez donc un œil sur les actualités !

Découvrez les détails du nouveau cadre réglementaire du télétravail en consultant la rubrique Votre carrière > Télétravail du site Intranet de HR Rail et l'avis 30 H-HR/2020. En outre, chaque entreprise a fixé une politique de télétravail spécifique pour son personnel. Consultez donc également l'Intranet de votre société pour connaître l'application spécifique des règles télétravail pour vous. ■

RailCare est à vos côtés

Peut-être avez-vous été victime des inondations extrêmes de juillet ? Sachez que RailCare est à vos côtés.

Si vous êtes confronté(e) à des dégâts dans votre habitation à la suite de ces inondations, nous vous rappelons que RailCare peut vous venir en aide, notamment en vous octroyant un don.

Cette aide de premier secours aux sinistrés doit vous permettre de faire face en urgence à des dépenses immédiates, imprévues et de première nécessité.

Ce don est octroyé aux bénéficiaires de RailCare (collaborateurs statutaires) si les dégâts ont eu lieu dans des pièces d'habitation de la résidence et non des dommages aux caves, garages et annexes.

Comment bénéficier de cette aide ?

La demande doit en principe être introduite dans le mois du sinistre mais vu les circonstances extraordinaires, le délai est reporté.

Si vous n'avez pas encore entrepris de démarches, adressez-vous dans le plus bref délai à l'assistant social du point d'accueil le plus proche de votre domicile ou de votre siège de travail.

Vous retrouverez les coordonnées des points d'accueil sur notre site web : https://www.vsoa-rail.be/fr/news/railcare-est-à-vos-côtés ■

Urgent de réinvestir dans la Défense !

Après les inondations : le bilan

Peu après les inondations meurtrières qui ont frappé la Belgique, plusieurs voix se sont élevées dans la presse et sur les réseaux sociaux pour pointer du doigt l'absence de la Défense sur le terrain. Politique et citoyen lambda ont déploré le manque de présence militaire dans les communes touchées lors des opérations de sauvetage. Pourtant, la Défense a été déployée dès les premières heures suivant la catastrophe. Alors que s'est-il réellement passé ? On fait le point.

© Belgian Defence - Jorn Urbain

En plus de distribuer des milliers de repas chauds par jour, la Défense est en charge de la coordination de la distribution alimentaire dans les zones sinistrées.

Plus de bateaux ni d'hélicoptères ?

Dès les 14 et 15 juillet, la Défense était présente dans la province de Liège avec de nombreux véhicules et membres du personnel pour aider à l'évacuation des sinistrés. Contrairement à ce qu'on a pu lire dans la presse, des bateaux sillingers ont bel et bien été déployés mais ceux-ci n'ont pas pu être mis en œuvre à cause de la force du courant et la profondeur des eaux. Au niveau des NH90, ils étaient également en stand-by, prêts à décoller le jour-même, mais c'est là aussi la météo qui a rendu tout vol de sauvetage trop dangereux pour être effectué. Le 16 juillet par contre, le NH90 du Search and Rescue a réalisé 16 hélitreuillage et 2 sauvetages de personnes et les bateaux sillingers ainsi que 2 barques du 4 Bataillon Génie ont été déployés à Comblain-la-Tour, Theux et Pepinster.

« Il faut distinguer deux choses », explique Dimitry Modaert, président du SLFP-Défense. « Premièrement, le manque de connaissance de la population et du monde politique sur la gestion de crise et le fonctionnement de la Défense et deuxièmement, le manque de vision sur l'état actuel de la Défense en termes de moyens et de personnel » poursuit Dimitry Modaert.

« La Défense » ne peut en effet pas « débarquer comme ça. Le personnel n'est déployé sur le terrain que sur ordre politique et après analyse. Les critiques sur le fait que le NH90 n'ait pas pu décoller tout de suite découlent tout simplement d'un manque de bon sens : la première règle en sécurité c'est d'éviter le suraccident ! Qu'aurait-on dit si le NH90 s'était crashé sur une des maisons de sinistrés ? »

Le manque de moyens tant en matériel qu'en personnel a été soulevé par le Général Thys, Vice-CHOD, lui-même dans la presse. Le fait que la Défense ne dispose plus de génie de pontage ou d'autres moyens utiles et nécessaires au déblaiement et à la reconstruction de grande ampleur est dû à des décennies de désinvestissement dans la Défense. « Je pense que le monde politique n'a pas pris conscience de l'ampleur des pertes de capacité subies par la Défense ces dernières années » continue Dimitry Modaert.

« J'espère vraiment qu'on n'attendra pas une prochaine catastrophe pour tester les limites de notre département. »

Des cuisiniers et des psychologues

Parmi tous les métiers et les spécialités de la Défense déployés sur le terrain, deux auxquelles on n'aurait pas forcément pensé sont

présentes : les cuisiniers et les spécialistes psychosociaux. Les premiers jouent un rôle fondamental depuis le début de la catastrophe : fournir des repas chauds aux sinistrés qui, pour la plupart, n'ont toujours pas récupéré l'accès à l'électricité et l'eau courante. Les psychologues et autres conseillers en prévention aspects psychosociaux sont eux sur le terrain depuis le 20 juillet pour rencontrer les sinistrés et offrir un suivi psychosocial lorsque cela s'avère nécessaire. Ces derniers sont habitués aux opérations à l'étranger et à entendre des récits parfois très difficiles. Cette spécificité militaire, et notamment leur formation au stress et traumatisme, est clairement un atout pour travailler dans des situations complexes.

« Cela pose à nouveau le débat du outsourcing à outrance » explique Dimitry Modaert. « A force de dire que certains métiers peuvent facilement être effectués par des acteurs externes du monde civil, nous perdons la spécificité militaire et donc la capacité d'agir rapidement en cas de crise. Lors d'un débat sur l'outsourcing dans une Commission Défense, certains membres de notre gouvernement actuel ont demandé s'il y avait vraiment une différence entre un cuisinier militaire et un cuisinier du Lunch Garden ! J'espère qu'après avoir vu nos cuisiniers militaires préparer des repas avec des cuisines roulantes parmi les décombres, nos politiques réaliseront l'importance de garder du personnel formé et entrainé à fournir un appui dans ce type de conditions. » souligne Dimitry Modaert.

© Belgian Defence

Dès le début de la catastrophe, les militaires ont été impliqués dans le secours et l'évacuation des sinistrés.

© Belgian Defence

Des centaines de militaires ont été déployés pour déblayer les rues et évacuer les maisons touchées.

La Défense, dernier rempart de la nation ?

Comme lors des pics de la pandémie Covid-19, la Défense a encore répondu présent avec du personnel et des moyens propres. Et pourtant, l'autorité militaire le dit elle-même : ce n'est pas suffisant pour faire face à la crise actuelle dans les communes les plus touchées. Perte de capacités génie et logistique, manque de personnel et manque de gestion politique de la crise, le personnel militaire intervient avec les moyens qu'on veut bien lui donner mais surtout avec, à nouveau, une bonne dose de motivation et d'investissement. « On sait que de nombreux militaires sont revenus de leur congé ou sont intervenus sur leur temps libre pour aider la population alors même que leur unité n'était pas déployée. Cela montre bien, s'il fallait encore le démontrer, cette volonté d'aider propre à notre personnel » avance Dimitry Modaert. « Pourtant, en tant qu'organisation syndicale représentative, nous mettons en garde le politique depuis des années sur le manque d'investissement structurel dans le personnel. »

La Défense n'est pas le seul département d'utilité publique à déplorer des coupes budgétaires et un désinvestissement total en matériel et personnel. La Protection Civile, dont la mission première est justement de venir en aide à la population lors de catastrophes, a vu fermer 4 de ses 6 casernes sous la précédente législature. Son action sur le terrain lors des inondations a donc également été limitée par des manques de moyens en matériel et en personnel.

Une question se pose alors : jusque quand la Défense sera capable d'assumer ses missions d'aide à la nation et de protection de notre territoire tant en Belgique qu'à l'étranger ?

« Il parait urgent de réinvestir dans le personnel et de rendre le métier plus attractif. Le potentiel de recrutement actuel, à savoir près de 2.500 places par an, est une bonne chose mais encore faut-il attirer les bons profils et surtout les garder » poursuit Dimitry Modaert. « Seule une prise de conscience politique sur l'état de la Défense couplée à un réinvestissement massif dans le département, incluant une revalorisation salariale, pourra inverser la tendance » conclut Dimitry Modaert.

En guise de conclusion et de rappel : la Défense c'est comme une assurance, personne n'a envie de la payer mais quand une catastrophe arrive on est bien content d'en avoir une.

A bon entendeur...

Sport possible après les heures de service

En juin 2021, les directives pour la pratique du sport au sein de la police intégrée ont été adaptées. Les directives précédentes dataient de 2003 et ne répondaient plus au contexte social actuel ou à la philosophie d'une organisation moderne. A présent il est enfin possible de travailler à sa condition physique après les heures de service.

Dans notre mémorandum de 2010 nous avions déjà fait un premier pas pour rendre la pratique du sport plus attractive au sein de la police intégrée. Une proposition constructive et concrète a de nouveau été intégrée à notre mémorandum 2020 à ce sujet (disponible sur notre site www.slfp-pol.be – chapitre 3.3: sport et maintien de la condition physique).

Circulaire

La circulaire ministérielle GPI 37bis du 11 juin 2021 en clarifie les principes et s'applique à l'ensemble des membres du personnel de la police intégrée, statutaire et contractuel.

Il a déjà suffisamment été prouvé que des employés qui font du sport sont plus productifs sur le lieu de travail et moins souvent malades. "Un esprit sain dans un corps sain" est une expression bien connue. Une personne n'est en bonne santé que si elle est à la fois active intellectuellement et physiquement. C'est pourquoi de plus en plus d'employeurs choisissent de créer des installations sportives au sein de l'entreprise.
Un professeur en médecine du travail a récemment confirmé dans les médias qu'une bonne condition physique est importante pour tout le monde, mais encore plus pour le personnel de sécurité comme la police et les pompiers. Mais il a rajouté que l'élaboration d'une politique de santé et de remise en forme par tout employeur fédéral ou local créerait une dynamique de groupe qui encouragerait les membres du personnel à faire du sport ensemble.
Cette mesure est également très rentable pour l'employeur. L'employeur peut économiser des frais en investissant dans la santé de ses employés. Une démarche qui semble plus onéreuse, mais moins d'absentéisme rapporte de l'argent.
Le travail de la police exige un effort physique important. Par conséquent, personne ne devrait douter que le fonctionnaire de police sur le terrain est régulièrement confronté à des situations qui exigent un niveau d'effort physique élevé .
Alors que la maîtrise de la violence fait partie d'un exercice régulier, il y avait un manque important par rapport à la condition physique.
Après la formation de base, il faut continuer à accorder une attention permanente à la condition physique des policiers. A présent, il est enfin possible de travailler sa condition physique en dehors des heures de service.

Tricheurs, soyez avertis

Les membres du personnel pris en flagrant délit d'une utilisation abusive perdent le droit de déclarer une heure par semaine comme prestation de service et risquent également une enquête disciplinaire.

Bien entendu, ces activités ne donnent pas droit à une indemnité d'heures supplémentaires, d'heures de nuit ou de week-end. Mais si l'activité sportive est considérée comme prestation de service, elle tombe sous l'application de la règlementation sur les accidents du travail.
Les nouvelles règles seront évaluées chaque année et adaptées si nécessaire. ■

Vincent GILLES
Vincent HOUSSIN

SLFP-Police: votre point d'information fiable

Vous êtes membre et vous avez une question concernant, par exemple, le travail à temps partiel, les congés ou les allocations et indemnités? Posez votre question directement à notre secrétariat national.
Le secrétariat national est joignable par téléphone du lundi au vendredi entre 09.00 -12.00 heures et 12.30 - 16.00 heures au numéro de téléphone général 02 660 59 11.

Vous pouvez également poser votre question en ligne via info@slfp-pol.be ou par le biais du formulaire de contact à compléter sur notre site www.slfp-pol.be. ■

www.slfp-pol.be Suivez-nous sur /slfppolice

« Humeur du jour... »

Au moment où vous lirez ces lignes, les vacances ne seront déjà plus qu'un lointain souvenir. D'un été pluvieux et maussade, de terribles inondations qui ont endeuillé notre Belgique, mais aussi d'incendies spectaculaires qui ont ravagé plus d'un pays, du tremblement de terre catastrophique en Haïti, de la prise de pouvoir des Talibans en Afghanistan et j'en passe... Et tout cela sous une toile de fond abominable, la domination pernicieuse de ce maudit virus qui nous étouffe de ses tentacules destructeurs.

Il n'empêche, la vie scolaire doit continuer et avec elle, son lot de changements dus ou pas à la Covid-19 et ses inégalités. Entre la Wallonie et Bruxelles notamment. Les écoles bruxelloises sont soumises à des règles sanitaires plus sévères que les autres zones de la langue de Molière. Le masque reste obligatoire à l'intérieur pour les MDP et les élèves lors de tout contact. Point barre. Il faut dire que les Bruxellois ne se pressent pas au portillon pour se faire vacciner... et que donc les contaminations se propagent à la vitesse de la lumière.

Un rien plus souple

Notre but reste la défense de nos affiliés, et ceci englobe la santé physique...

En Wallonie, la règle est similaire à celle en vigueur dans l'HORECA : le masque est obligatoire dans les espaces intérieurs pour les membres du personnel dans tous les contacts qui ont lieu lorsqu'ils sont en mouvement ou qui ont lieu en dehors de la classe (Exemples : circuler dans la classe pendant le cours dans l'enseignement primaire, circuler dans les couloirs, temps passé dans la salle réservée aux membres du personnel en dehors de la consommation des repas, etc.); le masque peut par contre être enlevé par les membres du personnel lorsqu'ils sont installés pour le cours, pour une réunion ou encore lors de la consommation des repas. Donc un rien plus souple, quand même.

Il ne faut pas minimiser non plus les effets de la Covid sur la mise en place du Pacte pour un Enseignement d'excellence et le report de sa mise en œuvre dans certains domaines.

Sortons quelques instants du virus pour vous signaler que les débats continuent en ce qui concerne les rythmes scolaires. Encore un magnifique clivage entre les Flamands et les Wallons ! Et Bruxelles, notre belle capitale, une fois de plus prise entre deux feux. Notamment en ce qui concerne certains enseignants, en immersion ou non dont les enfants étudient dans des écoles flamandes. Mais ce n'est qu'un exemple parmi tant d'autres...

Les dégâts causés par les intempéries, qui ont suscité une magnifique solidarité à travers tout le pays, et qui verront plusieurs écoles rester portes closes à la rentrée, ne doivent par conséquent-pas non plus permettre de jeter aux oubliettes la problématique des bâtiments scolaires. C'est un sujet de premier plan surtout en ce qui concerne Bruxelles. L'attention ne doit donc en aucun cas se relâcher dans ce domaine non plus.

Pour rappel, la réforme du qualifiant est quant à elle reportée d'un an... Suite donc au prochain épisode ... Et... il reste encore la problématique du barème 501 en ESAHR qui se retrouve au point mort et pour laquelle on espère qu'une solution sera enfin trouvée le plus rapidement possible

Allongement du congé de paternité

Pour terminer sur une note positive, le congé de paternité des enseignants est passé de 10 à 15 jours ouvrables à prendre dans les 4 mois qui suivent l'accouchement.

Sur ces 15 jours de congé, 10 jours devront être pris d'affilée afin de pourvoir au remplacement de l'enseignant absent. Les cinq derniers seront sécables. Petite précision : tous les enseignants devenus père depuis le 1er janvier 2021 bénéficieront de l'allongement de ce congé jusqu'au 31 décembre de cette année.

Dès le 1er janvier 2023, le congé de paternité passera à 20 jours ouvrables.

Vous avez des questions, besoin d'un conseil, d'une aide quelconque, n'hésitez pas à faire appel à vos permanents régionaux. Le SLFP est là pour vous servir ! ■

Catherine HENRARD
Permanente syndicale

EXCLUSIVEMENT POUR LES MEMBRES DU SLFP

PROFITEZ D'UNE PROMOTION INTÉRESSANTE SUR VOTRE ASSURANCE AUTO.

ACTION TEMPORAIRE

20% DE RÉDUCTION LA PREMIÈRE ANNÉE SUR :

- **LA RESPONSABILITÉ CIVILE**
- **LA MINI OMNIUM**
- **LA MAXI OMNIUM**

RECEVEZ 20% DE RÉDUCTION SUR LA PRIME DE 3 GARANTIES PENDANT UN AN !
Souscrivez un contrat entre le 01/09/21 et le 30/09/21 inclus et payez la Responsabilité Civile, la Mini Omnium et/ou la Maxi Omnium 20% moins cher !

DÉCOUVREZ ÉGALEMENT NOS DIFFÉRENTS AVANTAGES ET RÉDUCTIONS.
Primes avantageuses, assistance rapide 24h/24 et 7j/7 via l'application Actel Assist, réduction en fonction du kilométrage, réductions spécifiques si vous disposez d'un garage, d'un carport ou d'un système d'aide à la conduite, …

VOUS SOUHAITEZ PLUS D'INFOS OU UNE OFFRE SANS ENGAGEMENT ?
Appelez gratuitement le contact center au **0800/23 240**
ou surfez sur **www.actelaffinity.be/slfp/action**

Actelaffinity est une dénomination commerciale d'un produit d'Actel – marque de P&V Assurances scrl – Entreprise d'assurances agréée sous le code 0058 – Rue Royale 151, 1210 Bruxelles. Ce document est un document publicitaire qui contient de l'information générale sur l'assurance auto Actelaffinity, développée par P&V Assurances, et qui est soumise au droit belge. L'assurance Actelaffinity fait l'objet d'exclusions, de limitations et de conditions applicables au risque assuré. Nous vous invitons donc à lire attentivement les conditions générales applicables à ce produit avant de le souscrire. Elles sont à votre disposition via le site internet www.actelaffinity.be/cgauto ou sur simple demande auprès d'un conseiller de notre contact center. Le contrat d'assurance est conclu pour une durée d'un an avec possibilité de reconduction tacite. En cas de plainte éventuelle, vous pouvez contacter un conseiller de notre contact center au 0800/23 240, votre interlocuteur privilégié pour toutes vos questions. Il fera tout son possible pour vous aider au mieux. Vous pouvez aussi prendre directement contact avec notre service Gestion des Plaintes qui examinera votre plainte ou remarque avec la plus grande attention. Nous concilierons au mieux les différentes parties et essayerons de trouver une solution. Vous pouvez nous contacter par lettre (Gestion des Plaintes, Rue Royale 151, 1210 Bruxelles), par email plainte@actel.be ou par téléphone au 02/250.90.60. Si la solution proposée ne vous convient pas, vous pouvez vous adresser au service Ombudsman des Assurances (Square de Meeûs 35 à 1000 Bruxelles) par téléphone 02 547 58 71 ou par mail info@ombudsman.as.

SLFP SECTEUR PUBLIC

actel AFFINITY